

A incorporação das tecnologias informacionais e comunicacionais no mundo do trabalho e suas consequências sociais¹

Reginaldo Ghiraldelli*
Mateus Santos de Sousa**

RESUMO:

Com base na revisão de literatura e acesso a dados secundários sobre o tema, o respectivo artigo apresenta reflexões sobre a dinâmica do mundo do trabalho a partir da introdução das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), com o objetivo de compreender suas consequências sociais para a classe trabalhadora. A introdução das TICs no mercado de trabalho revela uma dimensão complexa e contraditória, em que essas tecnologias são utilizadas para manter a reprodução do capital, sustentando-se na exploração e na precarização cada vez mais intensificada da força de trabalho, com o propósito de maior extração de lucro. Nesse cenário conjuntural também são aprovadas e implementadas reformas neoliberais de caráter regressivo de direitos, o que representa retrocessos quando se pensa em um patamar de proteção social para a classe trabalhadora. Nesse estágio de aprofundamento da crise capitalista, o que se observa é o acirramento de mecanismos de controle da força de trabalho e a reprodução persistente das desigualdades sociais.

Palavras-chaves: Trabalho; plataformas; tecnologias; informação; comunicação.

* Docente do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade de Brasília (UnB).
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9229-7686>
E-mail: rghiraldelli@unb.br

** Mestrando em Política Social pela Universidade de Brasília (UnB).
Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-7531-4311>

The incorporation of information and communication technologies into the world of work and its social consequences

ABSTRACT:

Based on a literature review and access to secondary data on the topic, the respective article presents reflections on the dynamics of the world of labor following the introduction of Information and Communication Technologies (ICTs), with the aim of understanding their social consequences for the working class. The introduction of ICTs into the labor market reveals a complex and contradictory dimension, in which these technologies are used to maintain the reproduction of capital, sustaining themselves in the increasingly intensified exploitation and precariousness of the labor force, with the purpose of greater profit extraction. In this conjunctural scenario, neoliberal reforms of a regressive nature of rights are also approved and implemented, which represents setbacks when considering a level of social protection for the working class. At this stage of deepening capitalist crisis, what is observed is the intensification of mechanisms of control over the labor force and the persistent reproduction of social inequalities.

Keywords: Labor; Platforms; Technologies; Information; Communication.

Introdução

O presente artigo, baseado em revisão da literatura sobre o tema e acesso a dados secundários, objetiva refletir sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade a partir da incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), compreendendo suas consequências sociais em um contexto de profundas alterações das estruturas produtivas. Nas últimas décadas, novas formas de organização e gestão tanto da produção, quanto da força de trabalho, emergiram com a introdução das TICs. As tecnologias digitais tem sido colocadas como mediadoras das relações de trabalho, porém, como sustentam Grohmann e Salvagni (2023), elas não são neutras e cumprem uma funcionalidade nessa sociabilidade. Ou seja, as tecnologias não funcionam isoladamente, já que seus processos se relacionam com os mecanismos de desenvolvimento capitalista e com o processo de extração de valor.

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), segundo Antunes (2020), configuram-se como elemento central entre os distintos mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro, que moldam e dão novos contornos às relações de trabalho, impulsionando o capitalismo em seu estágio de avanço das plataformas digitais. Com a ascensão tecnológica, profundas transformações estão ocorrendo nas estruturas sociais e econômicas da sociedade. Estudos recentes realizados no Brasil e no exterior (Abílio

et al., 2020; Antunes, 2018, 2020, 2023; Doorn, 2021; Festi, 2023; Grohmann, 2020; Grohmann; Salvagni, 2023; Huws, 2021; Kalil, 2020; Machado; Zandoni, 2022; Woodcock, 2021) têm contribuído para uma compreensão aprofundada acerca das transformações provocadas pela introdução das tecnologias digitais nos variados segmentos laborais e socioeconômicos.

Segundo Filgueiras e Antunes (2020), as TICs introduzem novos instrumentos de controle e organização, criando uma situação em que, de um lado, há um aumento exponencial da exploração e expropriação da força de trabalho e, de outro, cresce o discurso das supostas vantagens do trabalho autônomo, livre, empreendedor e dissociado da perspectiva da proteção social do trabalho, sob o aparato ideopolítico da racionalidade neoliberal (Dardot; Laval, 2016).

Nessa perspectiva, Antunes (2018) afirma que as TICs ampliaram os processos de precarização da força de trabalho em amplitude global, o que se observa nas plataformas digitais como *Amazon Mechanical Turk*, nos aplicativos de transportes (*Uber*), de delivery como a *UberEats*, *Cabify*, *99*, *ifood*, *Rappi*, *Glovo*, dentre outras modalidades de trabalho mediadas pelas tecnologias digitais. Tais empresas apropriam-se das tecnologias constituindo-se como modelos inovadores de gestão e controle do trabalho. A partir disso, estabelece-se um *novo proletariado de serviços* (Antunes, 2018) ou o que Abílio (2019) denomina de classe trabalhadora *just-in-time*. Assim, as plataformas digitais de trabalho se configuram como um elemento vital entre os distintos mecanismos de acumulação do capital criados pelo capitalismo do século XXI (Filgueiras; Antunes, 2020).

As plataformas digitais estão cada vez mais dominando os diversos setores da economia mundial e esse crescimento pode ser observado no relatório publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2021, que analisou as plataformas digitais de trabalho em escala global, estimando que havia pelo menos 777 plataformas digitais ativas no mundo. A maioria dessas plataformas estavam concentradas no setor de entregas (383 empresas), ou seja, *delivery*, seguido das plataformas baseadas na internet (283) e do setor de táxi (106). Entre as plataformas baseadas na internet, a maioria eram plataformas de *freelancers* (181) (OIT, 2021), o que evidencia ocupações informais, ou seja, ocupações caracterizadas pela ausência de direitos e sem proteção social.

No Brasil, a expansão das TICs, em particular das plataformas digitais de trabalho, possui um impacto de maior dimensão em virtude da combinação de três fatores, sendo eles: 1) o contexto histórico e estrutural de informalidade do mercado de trabalho brasileiro; 2) a ampla desregulação introduzida pelas reformas neoliberais, de caráter regressivo de direitos, em especial a partir de 2017 com a aprovação da Reforma Trabalhista na

Lei nº 13.467 (Brasil, 2017), que abriu caminhos para contratos de trabalhos atípicos e sem proteção social (Machado; Zanoni, 2022); 3) a crise sanitária da covid-19 que trouxe notoriedade para o trabalho em plataformas em um contexto de isolamento social e da classificação do serviço de entrega como atividade essencial para fins de enfrentamento da disseminação do vírus (Abílio *et al.*, 2020). Nesse contexto, as plataformas digitais de trabalho reapropriam-se da informalidade para extração de mais-valor (Grohmann; Salvagni, 2023), submetendo a classe trabalhadora às condições mais precárias de trabalho, marcadas predominantemente pela ausência de direitos, garantias e proteção social.

Nesse sentido, o presente artigo esboça nos próximos itens reflexões sobre as consequências da incorporação tecnológica para a vida social, além de abordar perspectivas teóricas e conceituais produzidas sobre o assunto e dados secundários com o objetivo de retratar alguns elementos da complexa e contraditória realidade que envolve o tema em questão.

Aproximação ao debate teórico-conceitual sobre o trabalho mediado pelas TICs

No campo do trabalho por plataformas, há no mínimo quatro perspectivas que conceituam essa modalidade como *gig economy*, indústria 4.0, uberização e plataformação, como fenômenos que gerenciam, organizam e controlam as atividades da classe trabalhadora (Abílio, 2019; Antunes, 2018, 2020; Doorn, 2021; Grohmann, 2023).

De Stefano (2016), com base no conceito de *gig economy*, o classifica em duas formas de trabalho: “*crowdwork*” e o “trabalho sob demanda por meio de aplicativos”. Descreve “*crowdwork*” como um trabalho executado por meio de plataformas *on-line* que colocam em contato organizações, empresas e indivíduos por meio da Internet, permitindo conectar clientes e trabalhadores em âmbito global. No “trabalho sob demanda por meio de aplicativos”, De Stefano (2016) afirma que são atividades relacionadas aos trabalhos tradicionais, como transporte, limpeza e formas de trabalho administrativo. Essas modalidades de trabalho podem oferecer formas de emprego e trabalho mais flexíveis, contudo também abrem caminhos para uma intensa mercantilização do trabalho.

As principais críticas a essa terminologia estão na forma de sua atuação em diferentes países. Grohmann (2020) afirma que no Norte global, de onde emerge a expressão “*gig economy*”, esse conceito se apresenta como uma novidade, contudo, a expressão pode ser conceituada de maneira problemática quando se trata da realidade de países situados na América Latina, África ou no Sudeste Asiático. Por exemplo, no Brasil, a informalidade faz parte da formação histórica e socioeconômica do país e conside-

rando a “*gig economy*” como um trabalho de “*bicos*”, ou seja, informal, não se trata de um processo novo, mas um trabalho informal que ganha novos contornos e nuances (Grohmann; Salvagni, 2023). Nesse caso, o que se apresenta como novidade é a subordinação do trabalho e da classe trabalhadora às plataformas digitais. Por outro lado, pode-se pensar historicamente o trabalho no Brasil como uma grande “*gig economy*” em um contexto de superexploração do trabalho (Grohmann, 2020).

A “Indústria 4.0” é outro termo que tem circulado nas discussões e análises sobre o mundo do trabalho na era digital. O termo foi cunhado na Alemanha e também ficou conhecido como a Quarta Revolução Industrial (expressão utilizada pelos participantes do Fórum Econômico Mundial de Davos). Gonsales (2023, p. 125) descreve a “Indústria 4.0” como um fenômeno que constitui “um conjunto de tecnologias inovadoras, como a nanotecnologia, as plataformas digitais, a inteligência artificial (IA), a robótica, a internet das coisas, entre outras, que representam um salto”, ou seja, uma nova forma de organizar e controlar o trabalho.

Os seus entusiastas atribuem as vantagens competitivas da “Indústria 4.0” ao emprego das TICs por conectarem espaços físicos ao campo digital, possibilitando o aperfeiçoamento dos processos produtivos, aumento da produtividade e a diminuição da interferência humana nas cadeias de valor, com a introdução da robótica e da inteligência artificial (Tonelo; Fardin, 2023).

De acordo com um estudo da Universidade de Oxford, todos os países desenvolvidos do planeta terão taxas de desemprego de até 47% nos próximos 25 anos² em virtude da crescente automatização das ocupações. Segundo o relatório *The New Work Order*, divulgado pela *Foundation for Young Australians (FYA)*, 60% dos jovens ingressam no mercado de trabalho em profissões que serão “radicalmente afetadas pela automação”, o que pode ocorrer dentro dos próximos 10 a 15 anos³. Tonelo e Fardin (2023) afirmam que, apesar do discurso ideológico que propaga a ideia do “fim do trabalho humano” em decorrência da Quarta Revolução Industrial, a realidade revela, na verdade, uma transformação na morfologia do trabalho. Assim, a “Indústria 4.0” não está gerando uma nova tendência de crescimento, mas criando novas formas de precarização, exploração e destruição dos direitos trabalhistas.

Segundo Antunes (2020) trata-se de um fenômeno relativamente recente, de amplitude global e com consequências significativas tanto para as formas de produção quanto às relações de trabalho. Dentre tais consequências está a ampliação do trabalho morto diante do avanço informacional-digital advindos da Indústria 4.0. Trata-se de tecnologias digitais que dominam e conduzem parte ou mesmo todo o processo produtivo, redu-

zindo o trabalho vivo e substituindo atividades tradicionais e manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas (Antunes, 2020).

Antunes (2018) salienta que a denominação “Indústria 4.0” estampa uma nova fase da automação industrial, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII. Essa nova fase se consolida segundo “a propositura empresarial, a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, *tablets*, *smartphones* e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI” (Antunes, 2018, p. 43).

Ao mesmo tempo em que a “Indústria 4.0” se apresenta como um fenômeno transformador do mundo do trabalho, a forma de gerir as relações e as atividades laborais da classe trabalhadora são colocadas em debate por potencializar um cenário que caminha na contramão da perspectiva de melhores condições de vida e trabalho para a população.

A “uberização” é mais uma das terminologias que conceitua o trabalho mediado pelas TICs. Abílio (2019) argumenta que o conceito é resultado de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Em síntese, a uberização é um processo em que a classe trabalhadora informalizada é destituída de direitos, garantias e proteções associadas ao trabalho, tornando-se responsável pelos riscos e custos de sua atividade laboral.

Abílio (2020a) descreve que a uberização se baseia na centralidade de uma classe trabalhadora *just-in-time*, no gerenciamento algorítmico e no autogerenciamento subordinado. Com isso, essa classe trabalhadora não conta com garantias protetivas e estabilidade no que diz respeito aos vínculos contratuais, remuneração e duração da jornada laboral. A classe trabalhadora *just-in-time*, também denominada sob demanda (Abílio, 2020a), é remunerada apenas pelo tempo em que efetivamente realiza uma atividade. Por mais que esteja à disposição da empresa, a jornada de espera por uma chamada-solicitação não é reconhecida como tempo de trabalho. Nessa condição, a informalização vai se referir à falta de normas ou diretrizes que disciplinem a carga horária e a remuneração do trabalho, que reduz a classe trabalhadora à força de trabalho disponível, utilizada quando necessário e remunerada apenas no tempo efetivo de produção (Abílio, 2020a). Assim, essa classe trabalhadora *just-in-time* segue sendo subordinada, mas se torna solitariamente responsável pela gestão e garantia de sua própria reprodução social (Abílio, 2020a).

Grohmann e Salvagni (2023) descrevem o gerenciamento algorítmico como o modo pelo qual as plataformas gerenciam a classe trabalhadora por meio automatizado e

mediante instruções codificadas conforme seus objetivos. Nessa mesma linha, Abílio (2020b) explica esse gerenciamento algorítmico como um mecanismo técnico-político que se ausenta de regulações sobre o valor da hora de trabalho, o tempo de trabalho, a distribuição e também a saúde e a segurança da classe trabalhadora, meios que precarizam o trabalho e as condições de vida.

O terceiro elemento que compõe o trabalho uberizado é o autogerenciamento da classe trabalhadora que, segundo Abílio (2020b), pode ser relacionado às perspectivas sobre a formação de um sujeito neoliberal supostamente autônomo, que se engaja e se administra como um empresário de si. Nesse caso, a classe trabalhadora é, recorrentemente, representada como “chefe de si mesma”, autônoma e empreendedora, reforçando a perspectiva da racionalidade neoliberal apresentada por Dardot e Laval (2016).

Outra terminologia utilizada para explicar o trabalho mediado pelas TICs é a “plataformização” do trabalho. Esse conceito é centrado nas plataformas digitais, apresentado por Grohmann e Salvagni (2023, p. 39) como “infraestruturas digitais alimentadas por dados, organizadas por algoritmos e governadas por relações de propriedade, com normas e valores inscritos em seus desenhos e interfaces”. Logo, a “plataformização” do trabalho envolve uma relação de dependência que trabalhadores e consumidores possuem com as plataformas digitais, firmada por uma lógica algorítmica, dataficada e financeirizada, que somadas às mudanças que intensificam a flexibilização das relações de trabalho contratuais, corroboram para o crescimento do fenômeno em questão (Grohmann, 2020). O trabalho “plataformizado” manifesta-se por meio de diversas formas de apropriação de valor, as quais variam conforme as características específicas das plataformas digitais de trabalho e sua dinâmica é influenciada pelas relações de sexo, gênero, raça, etnia e território. Segundo Grohmann (2020), esses fatores são essenciais para compreender as atividades de trabalho diante das cadeias globais de valor, como também para a produção e reprodução de desigualdades na sua dimensão geográfica e social.

Huws (2021) diz que a “plataformização” não deve ser vista como uma tendência abstrata, como se tudo fosse singular nessa dinâmica. Por mais que a forma de gestão desse trabalho ao redor do mundo esteja cada vez mais homogênea, o trabalho por plataformas se desenvolve em diferentes cenários, dependendo da região e do setor. Nos lugares formais onde se introduzem a “plataformização”, a tendência é flexibilizar as relações de trabalho, trazendo uma degradação das condições de trabalho que, em momentos passados, era organizada e qualificada. No caso dos setores informais, seus efeitos, em um primeiro momento, podem parecer “progressistas”, no sentido de pro-

piciar inicialmente e, em alguns casos, salários mais altos, autonomia e a introdução de profissionais no contexto tecno-informacional (Huws, 2021). Porém, o que se observa é um maior fomento à informalidade com a introdução de novas roupagens que exploram e precarizam ainda mais a força de trabalho.

As plataformas digitais de trabalho apresentam mecanismos pelos quais o trabalho é mediado, gerenciado e controlado. Segundo Grohmann e Salvagni (2023), a “plataformização” é alicerçada em bases tecnológicas, financeiras e políticas, por meio de três processos: dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. Essas são as bases sobre as quais se estruturam o gerenciamento algoritmo do trabalho e os seus mais variados tipos de controle.

Diante da emergência das tecnologias digitais, os dados têm cumprido funções primordiais para a circulação do capital no modo de produção capitalista. Esse processo de extração de informações e monitoramento da vida das pessoas por meio da coleta de dados é definido por Grohmann e Salvagni (2023) como dataficação. Os autores argumentam que os dados, apesar de não serem naturais, são produzidos socialmente como forma de conhecimento. Dessa forma, os dados são elementos centrais para o funcionamento das plataformas digitais, que utilizam de tais dados não apenas como coleta de informações, mas como extração de valor do trabalho humano, que no fim tornam-se mercadorias (Grohmann; Salvagni, 2023).

No que se refere à classe trabalhadora, a extração desses dados possibilita que as plataformas digitais monitorem suas atividades. Por exemplo, no trabalho por aplicativo, todo o histórico de trabalho como o tempo de espera, a realização de tarefas e a geolocalização, fica armazenado no banco de dados das plataformas. Observa-se que a extração dos dados possibilita uma filtragem sobre as avaliações para designar as melhores entregas, viagens e bonificações a um determinado perfil do segmento laboral. Grohmann e Salvagni (2023) salientam que as métricas, tais como pontuação, avaliação e *ranking*, são elementos dessa dataficação no trabalho por plataformas.

Diante disso, evidencia-se que no capitalismo, a financeirização introduziu mudanças na divisão internacional do trabalho que, com base em Grohmann e Salvagni (2023), trouxe um novo padrão de acumulação e extração de valor com uma crescente assimetria entre produção e circulação do capital. Essa lógica financeira, como descrito por Antunes (2018), atinge tanto a dimensão econômica como os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo aos modos de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, na efemeridade e na descartabilidade sem limites. Tal lógica, conforme Antunes (2018), incentiva a “permanente inovação” no campo da tecnologia, dos novos produtos finan-

ceiros e da força de trabalho, tornando obsoletos e descartáveis homens e mulheres que trabalham.

A incorporação tecno-digital no mundo do trabalho e suas consequências sociais

A expansão tecnológica impulsionou a proliferação das plataformas digitais de trabalho, que se configuram como infraestruturas tecnológicas sustentadas por algoritmos e dados, sendo geridas por relações de propriedade (Grohmann; Salvagni, 2023). Dentre elas, podem ser destacadas: *Amazon Mechanical Turk*, nos aplicativos de transportes (*Uber*), de *delivery* como *UberEats*, *Cabify*, *99*, *ifood*, *Rappi* e *Glovo*. Segundo Machado e Zanoni (2022) essas plataformas são impulsionadas por estruturas digitais como a internet, a inteligência artificial, a computação na nuvem, o uso da *big data* e sofisticados algoritmos que controlam e organizam as relações de trabalho. Com o elevado uso das TICs, as plataformas digitais de trabalho têm aumentado continuamente a sua importância econômica e social, criando vários ramos de atividades e estabelecendo novas formas de gerir a economia.

Conhecer a origem e emergência dessas corporações é essencial para compreender as dimensões de atuação dessas empresas “plataformizadas”. Um exemplo é a *Uber*, fundada em 2010 nos Estados Unidos que, embora não se defina como uma empresa de transporte, se apresenta como uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. A *Uber* tornou-se uma empresa global no setor e, por meio de seu aplicativo, conecta usuários do serviço prestado e a classe trabalhadora.

O argumento apresentado pela *Uber* se reproduz em outras empresas como, por exemplo, o *Ifood*. Antunes (2023) afirma que a empresa, ao retirar sua responsabilidade com os custos do trabalho, transfere-a para o “motorista parceiro”. Nesse caso, a classe trabalhadora inserida nesse ramo de atividade passa a arcar com todas as despesas do trabalho, desde a manutenção de seus veículos, até os mais variados custos com o dia trabalhado. Outro ponto a ser enfatizado é que a empresa ao se definir como mediadora, não estabelece uma relação contratual que contempla os direitos trabalhistas vigentes nos países onde opera, o que impacta negativamente nos ganhos e na vida de quem trabalha para a plataforma. O tempo de trabalho é outra variável que precariza cada vez mais a relação laboral. Com o avanço do trabalho mediado pelas TICs, as empresas de plataformas digitais ditam os ritmos e o tempo do capital, controlando as jornadas de trabalho e o ganho sobre elas.

Outra empresa de notável abrangência e repercussão é a *Amazon*, incluindo a *Amazon Mechanical Turk*⁴ que combina uma miríade de atividades digitais. A empresa iniciou suas atividades com a venda de livros, até chegar às mais distintas atividades que opera atualmente, utilizando, como assinala Antunes (2023), das mais diversas formas de exploração da força de trabalho, desde atividades de cunho intelectual até manuais.

Machado e Zanoni (2022) afirmam que essas transformações advindas do avanço das TICs trazem implicações profundas para o emprego, a sua organização e regulação jurídica. Para os autores, uma das preocupações está no fato das plataformas de trabalho promoverem ideológica e politicamente o trabalho independente e dissociado dos direitos trabalhistas (como contratos e convenções), corroborando para um mercado de trabalho cada vez mais desregulamentado, degradado, precário e desprotegido socialmente.

Nessa perspectiva, observa-se um movimento de desregulação da proteção social do trabalho diante de reformas regressivas de cunho neoliberal (como no caso da Reforma Trabalhista de 2017), que reforçam o trabalho por conta própria, sob o pretexto de trabalho autônomo, flexível, à luz do empreendedorismo, sustentado em um discurso ideopolítico de defesa de uma suposta liberdade individual e contratual. Com isso, para Machado e Zanoni (2022), tem-se um panorama de desmantelamento do contrato de trabalho e do sistema de negociação coletiva.

O Brasil pode ser considerado um exemplo emblemático nesse movimento das plataformas digitais e dos entraves para a sua regulação. Um dos exemplos de empresa que se expandiu e assumiu grandes proporções é o *Ifood*⁵. Segundo o site oficial com informações disponibilizadas em 2024, a empresa movimenta 0,55% do PIB brasileiro, concentra mais de 310 mil entregadores ativos, mais de 55 milhões de clientes e atua em mais de 1.500 cidades do país⁶.

O *ifood* ganhou notoriedade com a pandemia do coronavírus em 2020, pois o trabalho por plataformas digitais ganhou relevância, especialmente, considerando o *status* de trabalho essencial. Grohmann e Salvagni (2023) argumentam que entregadores e motoristas não nasceram com o trabalho por plataformas, pois já existiam entregadores de pizzarias e motoboys. O que mudou foi o controle do trabalho pelas plataformas e a subordinação da classe trabalhadora a elas, com uma tendência ao monopólio. Grohmann e Salvagni (2023) ressaltam que a classe trabalhadora que atua por aplicativos, em geral, compreende essa forma de trabalho como uma oportunidade de sobrevivência em meio a um cenário de desemprego, destacando a flexibilidade como um fator positivo, mas, em contrapartida, reivindica a ausência de direitos e proteção social. Essa contradição

perpassa a vida e o trabalho de uma parcela significativa da classe trabalhadora que atua nas plataformas.

O relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) apresenta contribuições acerca das implicações do trabalho em plataformas digitais em escala global. A OIT (2021) define dois tipos principais de plataformas digitais de trabalho: as plataformas baseadas na internet, que são aquelas nas quais as tarefas são executadas *on-line* e remotamente; e as plataformas baseadas na localização, em que suas tarefas são realizadas em um local físico específico.

As plataformas baseadas na internet incluem as plataformas de microtarefas, de *freelancers*, baseadas em concursos e programação competitiva. As plataformas baseadas na localização incluem aquelas que ofertam serviços de táxi, entregas, serviços domésticos, de cuidados e a domicílio (OIT, 2021). Essa modalidade tem ganhado uma maior atenção em virtude do seu crescimento econômico global nos últimos anos.

A OIT (2021) compreende que por mais que segmentos da classe trabalhadora inseridos nas plataformas sejam classificados como independentes e prestarem um serviço por meio de uma tecnologia, é importante entender que muitas das vezes essa parcela da classe trabalhadora não possui autonomia para a organização e gestão do trabalho. Ainda com base na OIT, as práticas das plataformas, tais como a gestão algorítmica, são utilizadas para atribuir trabalho, gerir, supervisionar e recompensar quem trabalha nessas modalidades, o que demonstra uma relação de subordinação e controle por parte das plataformas. Para a OIT (2021), os resultados dos avanços tecnológicos representam um retrocesso, uma vez que a classe trabalhadora é contratada como força de trabalho ocasional e remunerada por peça, o que contribui para reforçar a informalidade, a precarização e a desproteção socio-laboral.

As plataformas digitais de trabalho afetaram a dinâmica dos setores econômicos tradicionalmente consolidados, trazendo consequências para a classe trabalhadora que muitas vezes se vê obrigada a migrar para plataformas digitais. Isso ocorre porque empresas que antes mantinham vínculos trabalhistas formais, passaram a adotar o modelo das plataformas para não perder espaço e clientes no mercado de trabalho. No Brasil, por exemplo, muitas empresas romperam com os contratos formais de entregadores e passaram a operar exclusivamente por meio do *Ifood*. Como resultado, uma parcela significativa de entregadores perdeu seus empregos formais e foram levados a trabalhar para os aplicativos, expandindo ainda mais a informalidade e a precarização laboral no país.

Em se tratando da realidade brasileira, os dados disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Pnad-C, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ainda que apresentados de maneira experimental, evidencia que com o passar dos anos, o trabalho mediado pelas TICs vem ganhando relevância em um contexto de profundas mudanças sociais e técnicas que envolvem o mundo do trabalho. No Brasil, a classe trabalhadora ocupada em plataformas digitais de trabalho somava, em 2022, em torno de 1,5 milhões de pessoas, o equivalente a 1,7% da população ocupada no setor privado (IBGE, 2024). A maior parte dessa força de trabalho atuava no transporte de passageiros (52,2% ou 778 mil), seguida pelos entregadores de comida e outros produtos (39,5% ou 589 mil pessoas) (IBGE, 2024). Os dados disponibilizados pelo IBGE evidenciam um crescente aumento no número de trabalhadores que atuam por plataformas.

Segundo os dados disponibilizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2022, acerca do perfil da classe trabalhadora inserida em plataformas no Brasil, a maioria de motoristas e entregadores se identificam como pretos e pardos, com prevalência de homens com idade inferior a 50 anos e com indicadores variáveis de escolaridade. Em relação aos mototaxistas, 60,1% não possuem ensino médio completo (Góes; Firmino; Martins, 2022). Diante disso, identifica-se no trabalho em plataformas digitais a divisão social de classe e raça, o que se reflete nos altos índices de ocupações precárias e informais, em sua maioria, pela população negra e periférica. O relatório disponibilizado pelo IPEA (Góes; Firmino; Martins, 2022) também ressalta que a maior concentração de entregadores de mercadorias via moto e motoristas de aplicativo e taxistas se encontra na região Sudeste.

O projeto *Fairwork*, coordenado pelo *Oxford Internet Institute* e pelo *WZB Berlin Social Science Center*, presente em 38 países, inclusive no Brasil, construiu, em consonância com a OIT e outras instituições, cinco princípios de trabalho decente em plataformas digitais, que são: 1) remuneração justa; 2) condições justas; 3) contratos justos; 4) gestão justa; 5) representação. O primeiro relatório *Fairwork* no país, publicado em março de 2022, evidenciou a dificuldade no cumprimento desses princípios básicos por parte das plataformas. O segundo relatório *Fairwork* do Brasil publicado em 2023, com análise de 10 plataformas (99, Americanas Entrega *Flash*, *AppJusto*, *GetNinjas*, *Ifood*, *Lalamove*, *Loggi*, *Parafuzo*, *Rappi* e *Uber*) apontou que ocorreram poucas mudanças no país e que muito ainda precisa ser feito para se atingir parâmetros mínimos de trabalho decente, pois a maioria das plataformas não pontuou nenhum princípio. Apenas três (3) das dez (10) empresas analisadas tiveram um ponto, o *AppJusto* com 3/10, *Ifood* com 2/10 e Pa-

rafuzo com 1/10 (Fairwork, 2023). A realidade é que, sob o capitalismo, sistema sustentado na exploração, opressão e dominação de classe, raça e gênero, não há espaço para se falar em trabalho decente. Construir formas de trabalho decente, digno e humano é pensar formas para além dessa sociabilidade sob a regência do capital.

No que diz respeito à realidade vivenciada pela classe trabalhadora brasileira inserida em plataformas, estudos realizados pelo grupo de pesquisadores da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) sobre os impactos da pandemia de covid-19 nas condições de trabalho, revelaram que 56,7% afirmava trabalhar mais de nove horas diárias (Abílio *et al.*, 2020)⁷. “Além disso, 78,1% relatou realizar atividades de entrega seis dias ou mais por semana, evidenciando uma elevada carga horária” (Abílio *et al.*, 2020, p. 15).

Essa realidade não se distancia dos resultados da pesquisa realizada por Kalil (2019) com motoristas da Uber na cidade de São Paulo⁸. A pesquisa identificou uma elevada jornada de trabalho desse segmento de trabalhadores, sendo que 53% trabalhava mais de 10 horas por dia, e levando em consideração os trabalhadores que atuam por aplicativo como sua principal fonte de renda esse número sobe para 60,8% (Kalil, 2019, p. 153). Em relação aos rendimentos, 43,1% ganhava até R\$200,00 por dia e 56,9% mais de R\$200,00 e até R\$400,00. Seguindo para as despesas fixas diárias, como por exemplo o combustível, foi explicitado que “8,8% gastava mais de R\$100,00 até R\$200,00, 55,9% gastava mais de 50,00 até 100,00 e 35,3% gastava até 50,00” (Kalil, 2019, p. 153). O autor afirma que os trabalhadores não receberam qualquer instrumento de trabalho da Uber e a maioria comprometeu seus rendimentos comprando um carro para dirigir (35,3%) ou alugou o automóvel para poder trabalhar (29,4%). Segundo Filgueiras e Antunes (2020), a negação do assalariamento fixo e a transferência dos custos e riscos do trabalho para os trabalhadores, negando direitos e garantias sociais, é uma estratégia da gestão do trabalho pelo empresariado, gerando dificuldades para a organização e resistência da classe trabalhadora às determinações do capital.

Gonsales (2023) realizou uma pesquisa etnográfica em que se colocou como participante e tornou-se entregador por 12 dias, entre 29 de agosto a 25 de outubro de 2021 na cidade de São Paulo. Em sua experiência como entregador, relata que durante as 48 horas em que esteve logado nos aplicativos da *Uber Eats* e *Rappi*, entregou 22 pedidos em 10 horas e 40 minutos de atividade. Durante as outras 37 horas e 20 minutos, esteve à disposição do aplicativo, esperando em calçadas, bancos de ruas e praças. Abílio (2020a) afirma que esse tempo de espera em horas não pagas, constitui um dos intrínsecos elementos da transformação da classe trabalhadora *just-in-time*.

Nessa experiência, Gonsales (2023) alega que recebeu dos aplicativos R\$168,24, mas gastou 219,50 com compra de mochila (R\$89,50), suporte para o celular (R\$25,00), conserto do retrovisor que custou R\$20,00 e a manutenção da bicicleta (R\$85,00) que quebrou no décimo dia, tendo assim um prejuízo de R\$51,26, além de outros gastos pessoais que não foram considerados nessa contabilidade. Segundo Filgueiras e Antunes (2020), a ideia de liberdade, autonomia e flexibilidade é uma estratégia de controle das empresas de aplicativos, pois essa liberdade significa a negação da condição de assalariamento e o incremento de custos, que se convertem como responsabilidade da classe trabalhadora.

Em virtude das mudanças provocadas com a introdução das TICs nos processos produtivos e o crescente número de trabalhadores por aplicativos, algumas questões vêm sendo alvo de debate no campo da regulamentação do trabalho por plataformas no Brasil. Um exemplo foi a repercussão do Projeto de Lei Complementar (PLC) n.12/2024 (Brasil, 2024)⁹ que gerou grande debate entre atores políticos, pesquisadores, movimentos sociais, sindicatos e as associações de motoristas de aplicativos, levando a publicação de uma nota de repúdio contra o PLC¹⁰.

Para uma breve compreensão sobre o impacto do PLC nas relações laborais da classe trabalhadora que atua por plataformas digitais no Brasil, a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET (2023, 2024) argumentou que este projeto, sob a pretensão de regulamentar o trabalho uberizado/plataformizado às novidades tecnológicas, promove, na verdade, uma legitimação jurídica de práticas laborais que exacerbam a vulnerabilidade, a exploração e a desproteção completa dos direitos do trabalho.

Vale lembrar que em 2020, no contexto da pandemia de covid-19, surge a primeira mobilização por parte de trabalhadores de plataforma em São Paulo, conhecida como “Breque dos Apps”, que representou um ato de paralisação nacional desse segmento da classe trabalhadora. Essa mobilização indica um novo cenário de lutas e resistências da classe trabalhadora inserida em plataformas digitais e que movimentou outros segmentos nos demais Estados brasileiros como também no mundo, como sinaliza Antunes (2023). Desde então, associações e sindicatos vêm sendo criados e se opondo a esse cenário de extrema precarização do trabalho por plataformas.

Santana (2023) pondera que as redes sociais podem ser utilizadas como ferramentas facilitadoras nesse processo de construção coletiva e mobilização da classe trabalhadora na contemporaneidade. As articulações e mobilizações coletivas abrem possibilidades de participação mais contundente da classe trabalhadora, que utilizam as redes sociais como mecanismos de circulação de informação, com divulgação de notícias, informes,

vídeos, organização de atos, dentre outras ações que contribuem para o fortalecimento das lutas sociais. Em contrapartida, é importante considerar o caráter antagônico das redes sociais pois, ao mesmo tempo em que as redes trazem essa visibilidade para o movimento, também possibilita que as empresas as utilizem como um meio de identificação, vigilância, controle e punições de segmentos da classe trabalhadora engajados em movimentos e lutas sociais de forma geral. Com isso, a conjuntura revela a urgência da organização coletiva da classe trabalhadora para o enfrentamento das durezas e mazelas produzidas por esta sociabilidade.

Considerações finais

O respectivo artigo apresentou algumas das inúmeras e complexas consequências sociais da incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) no mundo do trabalho na sociabilidade capitalista contemporânea. O que se observa é uma maior precarização do trabalho, expansão da informalidade, perda de direitos, desproteção social da classe trabalhadora diante das frágeis formas de contrato laboral, além da reconfiguração de mecanismos de vigilância e controle da força de trabalho. Em tempos de ofensiva neoliberal, que implementa reformas regressivas no sentido de dilapidar os direitos sociais da classe trabalhadora e do avanço tecnológico, que apresenta um cenário emaranhado de contradições, torna-se fundamental a mobilização coletiva e a organização da classe trabalhadora de modo a resistir às investidas insidiosas e destrutivas do modo de produção capitalista.

O que se observa nesse quadro elucidado é que, no capitalismo, as tecnologias são utilizadas para a produção e reprodução do modelo de acumulação do capital e que trazem consequências danosas para a classe trabalhadora. No que diz respeito a essas consequências podem ser identificadas uma maior incidência de discriminação, acidentes de trabalho, adoecimentos e agravos à saúde, exposição a riscos, baixa remuneração, jornadas exaustivas, controle, cobranças, vigilância, punições, assédio, aumento da informalidade e precarização laboral intensificada. É necessário compreender o caráter contraditório das tecnologias digitais no capitalismo de modo a identificar suas distintas finalidades e a quais interesses atendem. Isso requer estudos e pesquisas para o conhecimento dessa realidade de forma a possibilitar a formulação de políticas e a construção de ações concretas para além do instituído. Cabe também entender os caminhos e des-

dobramentos da incorporação tecnológica no mundo do trabalho com o intuito de se construir alternativas que correspondam às reais necessidades da classe trabalhadora.

Referências

ABET - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. *Manifesto sobre a regulação do trabalho controlado por 'plataformas digitais': pela garantia de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil*. Florianópolis: ABET, 2023. Disponível em: <https://abet-trabalho.org.br/manifesto-sobre-a-regulacao-do-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-pela-garantia-de-direitos-dos-trabalhadores-e-trabalhadoras-no-brasil/>. Acesso em: 13 out. 2024.

ABET - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. *Manifestos críticos ao PLP 12/2024*. Florianópolis: ABET, 2024. Disponível em: <https://abet-trabalho.org.br/manifestos-criticos-ao-plp12-2024/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. *Estudos Avançados*, Campinas, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020a. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Vina del Mar, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1674>.

ABÍLIO, L. C. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, R. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020b. p. 111-137.

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. D.; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 3, p. 1-21, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74>.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. Trabalho e desvalor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era da desantropomorfização. In: ANTUNES, R. *Iceberg à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 13-39.

ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, R. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato_2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 jul. 2024.

BRASIL. *Projeto de Lei Complementar 12/2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 10 ago. 2024.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, Geneva, n. 71, p. 1-35, 2016.

DOORN, N. V. Trabalho em plataformas é trabalho de minorias. In: GROHMANN, R. *Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas*. São Paulo: Boitempo. 2021. p. 57-60.

FAIRWORK. *Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards decent work in the platform economy*. Oxford: University of Oxford, 2022. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-brazil-ratings-2021-towards-decent-work-in-the-platform-economy/>. Acesso em: 13 out. 2024.

FAIRWORK. *Fairwork Brazil Ratings 2023: still pursuing decent work in the platform economy*. Oxford: University of Oxford, 2023. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-EN-red.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2025.

FESTI, R. O controle algorítmico e a corrosão do trabalho: o caso dos entregadores por aplicativos no Distrito Federal. In: ANTUNES, R. *Iceberg à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 73-88.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, R. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 59-78.

GÓES, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. Paineis da *Gig Economy* no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. *Carta de Conjuntura IPEA*, Brasília, n. 55, p. 1-12, 2022. Nota conjuntura 14. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/porta/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em: 13 out. 2024.

GONSALES, M. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. In: ANTUNES, R. *Iceberg à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 53-72.

GROHMANN, R. Plataformas controladas por trabalhadores. In: ANTUNES, R. *Iceberg à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, 2023.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a datificação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura*, São Cristóvão, v. 22, n. 1, p. 106-22, 2020.

GROHMANN, R.; SALVAGNI, J. *Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas*. São Paulo: Edições Sesc SP, 2023.

HUWS, U. Desmercantilizar as plataformas digitais. In: GROHMANN, R. *Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas*. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 229-234.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios Contínua. Sistema IBGE de Recuperação Automática - Sidra. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em: 17 jun. 2024.

IHU - INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. *47% dos empregos vão desaparecer nos próximos 25 anos, segundo a Universidade de Oxford*. São Leopoldo: IHU, 8 mar. 2017a. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/186-noticias-2017/565544-quarenta-e-sete-dos-empregos-vao-desaparecer-nos-proximos-25-anos-segundo-a-universidade-de-oxford>. Acesso em: 28 out. 2024.

IHU - INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. *60% dos jovens estão aprendendo profissões que a IA vai ocupar em menos de 20 anos*. São Leopoldo: IHU, 9 jan. 2017b. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/78noticias/563770-60-dos-jovens-estao-aprendendo-profissoes-que-a-ai-vai-ocupar-em-menos-de-20-anos>. Acesso em: 28 out. 2024.

KALIL, R. B. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP), São Paulo, 2019.

MACHADO, S.; ZANONI, A. P. *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas Sociais e de Emprego no mundo 2021: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*. Genebra: OIT, 2021.

SANTANA, M. A. As plataformas e as lutas: desafios para a ação digital da classe trabalhadora. In: ANTUNES, R. *Iceberg à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 469-489.

TONELO, I.; FARDIN, G. Indústria 4.0: a Inteligência artificial a serviço da precarização no complexo industrial da Jeep de Goiana (PE). In: ANTUNES, R. *Iceberg à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 149-161.

WOODCOCK, J. Gamificação no mundo do trabalho e resistências dos trabalhadores. In: GROHMANN, R. *Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas*. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 197-199.

Notas

- 1 Apoio: Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal (FAP-DF).
- 2 “47% dos empregos vão desaparecer nos próximos 25 anos, segundo a Universidade de Oxford” (IHU, 2017a).
- 3 “60% dos jovens estão aprendendo profissões que a IA vai ocupar em menos de 20 anos” (IHU, 2017b).
- 4 O Amazon Mechanical Turk (MTurk) é um mercado de crowdsourcing que facilita para indivíduos e empresas terceirizarem seus processos e trabalhos para uma força de trabalho distribuída que pode executar essas tarefas virtualmente. Isso pode incluir qualquer coisa, desde conduzir validação de dados simples e pesquisa até tarefas mais subjetivas, como participação em pesquisas, moderação de conteúdo e muito mais. O MTurk permite que as empresas aproveitem a inteligência coletiva, as habilidades e os insights de uma força de trabalho global para otimizar processos de negócios, aumentar a coleta e análise de dados e acelerar o desenvolvimento de aprendizado de máquina. Ver: <https://www.mturk.com/>.
- 5 O iFood é uma plataforma digital que usa a tecnologia para conectar consumidores, entregadores, restaurantes e varejistas e levar refeições e compras à casa dos clientes. Ver: <https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>.
- 6 IFood, “por dentro dos negócios do iFood”, 2023. Ver: <https://institucional.ifood.com.br/sobre/>.
- 7 A pesquisa teve abrangência nacional, com participação de 298 trabalhadores em 29 cidades, com concentração em quatro delas - São Paulo, Recife, Belo Horizonte e Curitiba, que responderam um questionário on-line por meio da ferramenta Google Forms. Para a disseminação do questionário foi utilizado o método “bola de neve”, em que os integrantes de diferentes redes sociais responderam ao questionário e o encaminharam para outras redes.

- 8 A pesquisa teve 102 participantes e foi realizada por Kalil entre agosto e outubro de 2018.
- 9 Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho (Brasil, 2024).
- 10 Manifesto Contra o PLP 12/2024: Por um Trabalho com Direitos na Era Digital: “Nós, pesquisadores, especialistas em direitos sociais e do trabalho e parlamentares comprometidos com a classe trabalhadora, nos posicionamos veementemente contra o Projeto de Lei Complementar n. 12, de 2024, proposto pelo governo federal. Este projeto, ao contrário de avançar na proteção dos direitos dos trabalhadores/as uberizados, acaba por perpetuar e institucionalizar as formas de intensa exploração presentes nesta atividade economia, ao criar uma nova categoria de trabalhadores/as” (ABET, 2024).

Recebido em: 08/04/2025

Aprovado em: 09/06/2025